

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ І ОСВІТНЯ ПРАЦЯ: ВИКЛИКИ, ТРЕНДИ, ПЕРСПЕКТИВИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН РИНКУ ПРАЦІ

Уляна Садова¹, Андрій Артерчук²

^{1,2}Національний університет «Львівська політехніка»,
79000, м. Львів, вул. Митрополита Андрія 5, 4-й н. к., кім. 10

¹e-mail: uliana.y.sadova@lpnu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0930-5885>

²e-mail: andriy.o.arterchuk@lpnu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0826-2151>

Анотація. Метою статті є визначення особливостей розвитку освітньої праці як підвиду неформальної зайнятості населення з набором інструментів регулювання останньої в контексті повоєнного відновлення економіки України. У дослідженні використано методи аналізу та синтезу, порівняння для виявлення спільних та особливих рис неформальної зайнятості й освітньої праці на ринку праці. Результати дослідження показали, що в Україні актуальність досліджень проблем зайнятості робочої сили є надзвичайно висока як з позиції повоєнної відбудови економіки держави, так і вдосконалення методологічних засад аналізу та оцінювання нових форм і моделей організації соціально-трудових відносин загалом. Сформульовано висновок, що освітня праця є органічною складовою концепції неформальної зайнятості і може відігравати помітну роль в повоєнній стабілізації ринку праці України та підвищенні добробуту носіїв послуг робочої сили.

Ключові слова: ринок праці, неформальна зайнятість, робоча сила, освітня праця, оплата праці, робочий час.

Постановка проблеми. Проблеми праці та зайнятості населення – одна з особливо гострих тем сучасної економічної науки та практики. Ще з часів Адама Сміта вчені шукали способів, щоб пояснити механізми функціонування ринку праці, визначити ключові чинники, що впливають на зайнятість, заробітну плату та продуктивність працівників. Аналізуючи економічні процеси, вони звертали увагу на поділ праці, який сприяв зростанню ефективності виробництва. Це привело до обґрунтування чинників конкуренції, державного регулювання, поліпшення освітнього рівня працівників, технологічних змін.

Нині світ праці та зайнятості змінився. Інформаційна революція суттєво вплинула на механізми регулювання соціально-трудових відносин. Автоматизація і штучний інтелект, поширення фрілансу, дистанційна робота, гіг-економіка, високий попит на цифрові навички, соціальна нерівність, зміна правил гри під впливом цифрових

платформ, стирання меж між роботою та особистим життям, – це не просто чинники розвитку нового ринку праці, це тренди і виклики, з якими прийдеться жити і шукати шляхи оптимізації працересурсної ситуації у найближчій перспективі.

В Україні у XXI ст. навіть короткий огляд досліджень у сфері праці та зайнятості є показовим. Від жевріючих ще в пам'яті окремих дослідників залишків концепцій повної зайнятості, а згодом сегментації відповідної політики в умовах масового безробіття до моделювання варіантів стабілізації працересурсної ситуації за рахунок трудової імміграції у постмайданівський час, ідей подолання катастрофічного дефіциту робочої сили, кваліфікацій, навичок – це наша реальність, «незоране поле» майбутніх змін. Вирішення низки проблем потребує досліджень методологічного характеру, в тому числі, за рахунок нової організації та розвитку неформальної зайнятості та освітньої праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економіці дослідженням проблем праці та зайнятості населення присвячена надзвичайно велика кількість праць. В останні роки серед ключових тем – дистанційна зайнятість як наслідок постковідних змін в організації праці; розвиток людського капіталу в частині перепідготовки кадрів та їх адаптації до нових умов ринку; гендерно- та соціально- зумовлена нерівність в оплаті праці; психологічні проблеми праці, такі як вигорання, ментальне здоров'я працівників і т. п. [1; 2; 3].

Цікаво, що в останніх публікаціях результатів досліджень зарубіжних та українських учених, є й особливості. Перші більшою мірою фокусують увагу на чинниках глобалізації, зокрема, на впливі новітніх технологій на структуру зайнятості, зміні загальної парадигми праці (йдеться про баланс між робочою та особистим життям, зменшенням робочого тижня; розширенням практики гнучкого графіка роботи); зростанні попиту на робочу силу під впливом штучного інтелекту на висококваліфікованих працівників, демографічних змінах, старінні кадрів та нестачі робочої сили, кліматичних трансформаціях та створенні екологічно стійких моделей зайнятості (зелених робочих місць), міграційній політиці та впливі глобальних міграційних хвиль на зайнятість, впливі економіки платформ (Uber, Upwork, Fiverr) на традиційні ринки праці, правовому регулюванні гіг-економіки тощо [4; 5; 6].

Українські ж учені, занурені в актуальні теми сьогодення: війна як чинник деградації ринку праці (втрата робочих місць, міграційні процеси, інтеграція внутрішньо переміщених осіб у місцеві ринки праці); відновлення та трансформація зайнятості через створення нових робочих місць у повоєнний час (державні програми підтримки безробітних; інклюзія та соціальний захист окремих верств населення - ветерани, переселенці, особи з інвалідністю, причому з акцентом на ролі державної підтримки; механізми реєміграції робочої сили та залучення трудових мігрантів з інших держав); розвиток цифрової економіки (гіг-економіки, віддаленої роботи як чинника стабілізації працересурсної ситуації під час війни) тощо [7; 8; 9].

Окремо слід звернути увагу на публікації щодо теми неформальної зайнятості як індикатора структурних змін на ринку праці (від діагностики скорочення обсягів пропозиції праці на засадах найму до розширення нових форм її організації поза

умовами найму), яка у наукових колах позиціонується як відповідь на кризи й економічні шоки пандемії та війни, технологічні зміни, реформи в оподаткуванні та регулюванні бізнесу [10; 11; 12]. Дослідження інноваційних сегментів зайнятості у сфері освітньої праці, перерозподілу нових робочих місць і зайнятості, у т. ч. відповідно до постійного оновлення цифрових платформ та автоматизації виробництва, тривалий час носять характер дискусії [13; 14; 15; 16; 17; 18; 19].

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення особливостей розвитку освітньої праці як підвиду неформальної зайнятості населення з набором інструментів регулювання останньої в контексті повоєнного відновлення економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. В Україні перехід до системних засад досліджень неформальної зайнятості – як загальної кількості неформальних робочих місць на підприємствах формального чи неформального секторів або у домогосподарствах впродовж звітного періоду (відповідно до статусу зайнятості), – розпочався з реформуванням Державної служби статистики [20]. Згодом було запущено моніторинг індикаторів цього явища (в рамках обстеження робочої сили) [21], визначено місце останніх у соціозахисних механізмах відтворення робочої сили (нормативно-правові основи розвитку системи соціального захисту населення [22]). На законодавчому рівні були затверджені Методологічні положення щодо статистичного визначення обсягів формальної та неформальної зайнятості [23]. Програмою модульного обстеження передбачалося визначення таких категорій зайнятих: – найманий працівник, який виконує роботу за заробітну плату, винагороду грошима або натурою; – роботодавець, який працює на власному підприємстві із залученням на постійній основі найманих працівників; – особа, яка наймає працівників періодично (час від часу); – самозайнятий, який працює самостійно без залучення найманих працівників; – безкоштовно працюючий член сім'ї, який допомагає на підприємстві або у власній справі, що належить будь-кому з членів родини; – особа, яка працює спільно з партнерами для ведення виробничої або іншої господарської діяльності (члени виробничих кооперативів відповідно Класифікації статусу зайнятих, прийнятої на 15-ій МКСТ). У другій декаді ХХІ ст. активізувалися регіональні дослідження неформальної зайнятості населення, прикладом чого стали публікації й за нашою участю [24]. З 2022 року в Україні оприлюднення результатів таких досліджень відкладено через введення воєнного стану. Очікується, що публікація даних відбудеться після завершення війни, зокрема, терміну, встановленого Законом України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану» [25]. У цій ситуації погляди науковців усе більш часто носять методологічний характер, з використанням даних монографічних досліджень чи результатів спеціальних обстежень на дану тему.

На даний час в Україні, в умовах невизначеності розгортання поточної безпекової ситуації на фронті, говорити про моделювання процесів раціональної організації праці та зайнятості населення складно, або й неможливо. Водночас, окремі дані є відкриті для публічного використання. Так, Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на національному ринку праці в 30% [26]. За оцінками кадрового порталу Work.ua лише в 2022–2023 рр. кількість вакансій зросла у двічі [27]. При цьому,

міжрегіональна асиметрія у приростах вакансій сягнула 50 і більше відсотків [26], дефіцит кваліфікованої робочої сили у тилкових регіонах країни побив усі рекорди – за нашими даними тільки на ринку праці Львівщини 69% роботодавців відчувають гострий дефіцит робочої сили або мають претензії до її якості [7]. Усе це свідчить, що час повоєнної економічної рівноваги, минув. Нова війна породила нові дисбаланси на ринку праці. Політика економічного зростання стає усе менш передбачуваною через стрімку раціоналізацію зайнятості населення, причому далеку від трендів, які можна побудувати на даних показників офіційної статистики.

Відрадно, що в Україні усе більше аналітиків та експертів вказують на стрімкі темпи відновлення ринку праці, зазначаючи, що кількість вакансій перевищує довоєнні показники [26, 27]. Привертає увагу й те, що через чинник війни регуляторна (розподільча і перерозподільна) функція держави у сфері праці та зайнятості представлена доволі слабо. Навіть загальний огляд преси вказує на те, що обсяги прихованої зайнятості мають висхідний тренд. Фактично це існуюча діяльність з оплатою послуг в конвертах. Зростає неформальна зайнятість (робота без офіційного оформлення, контрактів, соціальних гарантій – дрібна торгівля, сезонні роботи, послуги в умовах нестабільності), тіньова зайнятість (від сірого бізнесу, незаконного виробництва товарів та послуг до контрабанди), вимушена зайнятість у зонах бойових дій (робота без офіційного оформлення через зруйновану економіку та відсутність доступу до державних реєстрів), зайнятість у волонтерському секторі (йдеться про працю, яка не враховується в економічній статистиці, але забезпечує критично важливі послуги в плані гуманітарної допомоги, евакуації, підтримки армії), зайнятість у сфері ринку міграційних послуг (робота біженців та внутрішньо переміщених осіб без офіційного статусу на новому місці (неофіційні домовленості, тимчасова праця), самозайнятість у кризових ситуація (стихійний бізнес, який найбільш швидко виникає у сегменті розвитку ремесел, репетиторства, надання технічних послуг тощо). Усе це підтверджує тезу, що війна створює невидимий сегмент економіки, в якому відсутність системи якісного обліку зайнятості не тільки ускладнює оцінку реального стану ринку праці, соціального захисту населення, але й заважає шукати стратегічні орієнтири для виходу економіки з кризи.

Можна стверджувати, що економічна наука відстає від завдань моделювання процесів зайнятості. Але, щоб внести певний конструктив в роботу з окреслення перспективних напрямів використання потенціалу розвитку ринку праці України у повоєнний час, треба мати відповідні дані.

Другим моментом наукового дискурсу є те, що робити з даними, якщо такі є. Тут варто нагадати про давній дискурс німецьких вчених щодо неможливості повернення економік до класичної моделі повної зайнятості [13; 14]. Понад чверть століття назад, на фоні світової економічної кризи 1998 року, виникла ідея доповнення економіки грошей економікою робочого часу. Задум виходив з того, що сучасна людина усе менше часу перебуває у статусі зайнятості на засадах найманої праці, відрахування з якої забезпечують фінансову спроможність системи соціального захисту населення. В умовах, коли поряд з найманою працею у людини з'являється можливість реалізовувати свій потенціал на засадах громадської, суспільної, власної, освітньої праці, котрі

забезпечують їй дохід, але соціальні відрахування з нього проводяться на власний розсуд зайнятої особи, не завжди приводять до бажаного результату. Відсоток відрахувань з доходів від цих видів праці у спеціальні фонди соціального захисту населення (як гарантія протидії соціальним ризикам майбутніх періодів) «не прив'язаний» до реальних механізмів реалізації соціальної політики. Навпаки, ситуація веде до породження дефіциту в державному бюджеті, блокує перерозподільні статті видатків на соціальні потреби, зокрема, на підтримку постійних видів зайнятості у громадському секторі економіки. Специфіка ситуації ще у тому, що в різних країнах чи суспільствах потреба майбутніх періодів у таких коштах – різна: в одних навантаження на соціальні фонди зумовлено постарінням нації, у других – системними ризиками тимчасової втрати працездатності (для прикладу, COVID-19), ще в інших – втратою місця праці чи каліцтвами чи інвалідизацією населення, яке розраховуватиме на допомогу чи пенсійну підтримку держави (війна в Україні).

Дефіцити бюджетів змушують шукати нові моделі взаємодії інституцій держави зі сферою праці. Цікава паралель спостерігається нині в економіці Великобританії, коли у рамках плану перегляду видатків на фінансування робочих місць у сфері держслужби (термін до червня 2025 р.) урядові департаменти отримали наказ знайти економію коштів на рівні 5% власних бюджетів. У грудні 2024 року аналітики визначили, що це може призвести до скорочення 10 000 робочих місць [28]. Або ж цікавою є історія про глобальну пілотну програму переходу компаній США, Британії, Ірландії, Німеччини на 4-х денний робочий тиждень без скорочення заробітної плати. 25 жовтня 2024 року Ісландія прийняла програму, що сприяє поліпшенню добробуту працівників, зберігаючи їхній рівень продуктивності [30]. Це вказує також на те, що досягнуто балансу між гідним рівнем зарплати та соціальними відрахуваннями від неї.

Нова модель раціональної організації зайнятості людини повинна враховувати усі види праці, що може приносити дохід. І якщо вже нині за часовою ознакою можна обґрунтувати модель кількох її видів (наймана, власна, громадська, суспільна, освітня), то їм має відповідати наповнений «портфель з доходом». Це варіант перерозподілу тягаря фінансових витрат держави на плечі населення, його участі у суспільній праці, у створенні кращих можливостей доступу до освіти, взаємодопомоги громадян. Такий механізм має скоротити видатки людей і зробити їх менш залежними від феномену найманої праці. У держави завдяки цьому вивільняться гроші на інвестування у громадську працю, а не в управління соціальним забезпеченням. Нова концепція праці – це, перш за все, нетрадиційні форми організації праці та зайнятості, масштаби якої відповідно до макроекономічної динаміки, зменшуються. Це нові підходи до регулювання соціально-економічної, міграційної активності населення, до побудови більш раціональних схем міжнародних контрактів, що функціонують у сфері економіки.

Задекларовані види праці повинні мати власну понятійно-термінологічну базу, методологію аналізу та оцінювання. Так, про освітню працю у концептуальному плані можна трактувати як активну розумову та інтелектуальну діяльність людини щодо надання освітніх послуг у сфері формування і розвитку загальних і спеціальних знань (професійних компетенцій – навиків та вмінь), яка приносить дохід.

Так, у середовищі, де діють реальні інституційні рамки організації соціально-трудових відносин, де така праця реалізується на засадах найму робочої сили, аналіз проводити не складно. Тим більш, якщо виходити з того, що будь який вид праці має відповідати стандартам гідної праці (продуктивні та справедливі доходи, безпеку на робочому місці і соціальний захист сім'ї, найкращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, свободи для людей, організація та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків, МОП). Візьмемо, для прикладу, сегмент освітньої праці в Україні, яка має найбільш усталену систему показників обліку і статистики, а значить може бути вигідним об'єктом аналізу. За даними Мінекономіки України у I кварталі 2024 року середня заробітна плата штатного працівника в освітній сфері склала 12,646 тис. грн. проти 18,903 тис. грн. грн по національній економіці загалом. У відповідному періоді 2023 року – 11,056 тис. грн. та 15,436 тис. грн. Наймана праця в освітній сфері найменш оплачувана серед інших видів економічної діяльності. Для довідки (дані за I кв. 2024 р.): у таких видах економічної діяльності як інформація та телекомунікації – 49,473 тис. грн., фінансовій та страховій діяльності – 39,116 тис. грн., професійній, науковій та технічній діяльності – 26,316 тис. грн. [29]. Не вирішують проблем гідності праці у сфері освіти інструменти сумісництва та система надбавок і доплат окремим категоріям працюючих. Для прикладу, у вищій школі за вчене звання (33% від посадового окладу професора і 25% доцента чи старшого дослідника), за науковий ступінь (25% доктора наук та 15% доктора філософії), за почесне звання України (20% – заслуженого, 10% майстра спорту – наведено за даними НУ «Львівська політехніка»). Державні соціальні стандарти і гарантії у сфері оплати праці, які діють в Україні з 1 квітня 2024 р. (мінімальна заробітна плата – 8 тис. грн.), – підсилюють контрасти невирішених проблем.

Відтак, у людини з'являється мотивація до «дроблення» бюджету власного часу, до включення свого потенціалу у «паралельний світ» неформальної зайнятості поряд традиційним. В освіті, конфігурація цього світу може навіть вимірюватися обмеженнями тривалості доби та фізіологічними властивостями людського організму. Тобто, мотиваційні механізми зайнятості сегментують вибір людиною виду та часу праці відповідно до її потреб. При деформаціях в організації часу найманої праці в людини з'являється бажання реалізувати себе у тому чи іншому виді прихованої зайнятості, про які йшлося вище. Освітня праця знаходить способи організації через соціально-трудові відносини позанаймом (табл. 1). Першим викликом і протиріччям організації освітньої праці на засадах поза наймом робочої сили є те, що вона не завжди гарантує стабільний дохід (основа системи соціального захисту населення). Водночас, відкриває можливості для гнучкості, підприємництва та експериментів. Максимальний дохід можливий через поєднання кількох джерел фінансування, активне використання цифрових платформ і нетипових моделей монетизації (підписки, гранти, франчайзинг, EdTech-стартапи).

Для прикладу, самозайняті освітяни, які працюють без найму, можуть отримувати дохід через оплату за індивідуальні та групові заняття (репетиторство, консультації); продаж навчальних матеріалів (методички, відеоуроки, інтерактивні

курси); монетизацію онлайн-курсів (Udemy, Coursera, Prometheus, власні платформи); підписки та донати (Patreon, BuyMeACoffee, спонсорство в соцмережах); співпрацю з освітніми платформами (доходи від контрактів на створення контенту). Рівень доходів тут залежить від бренду викладача, маркетингової стратегії, якості контенту. Успішні викладачі можуть отримувати від кількох сотень до тисяч доларів на місяць. Колективні ініціативи забезпечують дохід через: членські внески учасників (альтернативні школи, навчальні клуби, наукові гуртки); фінансування від партнерів і спонсорів (гранти, підтримка бізнесу); розподіл доходів між учасниками (кооперативний принцип роботи). Рівень доходів тут може бути нестабільним, особливо на старті, але ефективні освітні кооперативи стають самодостатніми або навіть прибутковими.

Таблиця 1

Новітні моделі та види організації соціально-трудових відносин у сфері освітньої праці поза наймом робочої сили

Модель самозайнятості	Модель кооперації та партнерства	Модель волонтерської освітньої діяльності	Модель альтернативних освітніх ініціатив
Приватне репетиторство (індивідуальні або групові заняття)	Освітні кооперативи (колективне викладання без централізованого управління, наприклад, альтернативні школи чи гуртки)	Безкоштовні онлайн-курси та лекції (YouTube, соціальні мережі, освітні платформи)	«Хоумскулінг» та сімейна освіта (батьки, незалежні викладачі організовують навчання дітей вдома)
Освітні консультації (академічний консалтинг, профорієнтація)	Асоціації та спілки викладачів (самоорганізовані групи для проведення курсів, лекцій)	Громадські ініціативи та проєкти (освіта для біженців, соціально незахищених верств населення)	Освітні клуби та гуртки (наприклад, кодинг-клуби, наукові спільноти, мовні обміни)
Авторські онлайн-курси (створення контенту на платформах Udemy, Coursera, Prometheus)	Франчайзинг у сфері освіти (викладач працює під брендом освітньої компанії, але є незалежним підприємцем)	Наставництво та менторство (допомога молодим спеціалістам, студентам, школярам)	Навчання через соціальні мережі та блоги («інфлюенсери» у сфері освіти, Telegram-канали з навчальним контентом)
Продаж навчальних матеріалів (методичні розробки, електронні книги, відеоуроки)	Колективне створення навчальних програм (краудсорсинг освітніх ініціатив)	Освіта у кризових регіонах (волонтерські місії, курси для внутрішньо переміщених осіб)	Експериментальні освітні моделі (EdTech стартапи, гейміфіковане навчання, віртуальні школи)

Волонтерська освітня діяльність зазвичай є безоплатною, але можливі непрямі вигоди. Зокрема, це можуть бути гранти та стипендії (для освітніх проєктів у кризових регіонах); компенсація витрат (проживання, харчування, проїзд); перехід у оплачувану

діяльність (волонтер набуває досвіду, що підвищує його ринкову цінність). Рівень доходів – безпосередньо низький або нульовий, але може бути інвестицією в кар’єрний розвиток. В альтернативних освітніх моделях є свої ризики та можливості доходу. Зокрема, йдеться про те, що хоумскулінг і сімейна освіта не приносять доходу без комерціалізації (надання послуг іншим сім’ям); освітні клуби та гуртки – це можливий дохід від членських внесків або спонсорів; навчання через соцмережі – це знову ж монетизація реклами, донати, продаж курсів; EdTech стартапи – це відповідно високий ризик, але потенційно великі прибутки (інвестиції, венчурний капітал). У цих моделях рівень доходів коливається від ентузіастичного мінімуму до високоприбуткових моделей (EdTech може залучати мільйони доларів).

Висновки та перспективи подальших досліджень. В епоху цифрових технологій неформальна зайнятість й освітня праця допомагають людям швидко здобувати потрібний досвід і знання задля ухвалення ефективних рішень, реагування на зміни умов людської діяльності, управляти своїм часом в шаленому потоці інформації. Водночас, вони відіграють особливу роль чинника підвищення добробуту населення. В умовах війни в повоєнний час для людини дуже зростає потреба у вмінні вчасно оновлювати, правильно структурувати дані, застосовувати усе це на практиці може перетворитися в правило самонавчання на робочому місці. Нині, скоріш за все, традиційна система освіти, котра побудована на засадах найму робочої сили, не зможе блискавично реагувати на усі виклики ринку праці. Більше того, в Україні, яка зазнала нищівного удару війни, навчальні заклади матимуть свої особливості і проблеми в організації навчального процесу. Виходом у цій ситуації може стати концепція освітньої праці. Вона, як засіб оптимізації бізнесу, може бути доповненням до системи організації соціально-трудових відносин на засадах найму робочої сили. Як навчальна технологія, що наділена гнучкістю, незалежністю та інноваційністю, освітня праця є джерелом прогресу. Звісно, що у кожному окремому випадку ефективність її застосування залежатиме від доступу до технологій, саморегуляції та соціального визнання навчально закладу. На цьому слід предметно зупинитися у подальших наукових дослідженнях.

Список використаних джерел

1. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Geneva: International Labour Office, 2023. DOI: <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>.
2. Ejuchegahi A. Angwaomaodoko. Education Economics: Evaluating Policies to Reduce the Skill Gap and Improve Educational Outcomes. *Path of Science*. 2024. Vol. 10. No 10. P. 1001–1109. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5069151>.
3. Auer R., Köpfer D., Švéda J. The Rise of Generative AI: Modelling Exposure, Substitution, and Inequality Effects on the US Labour Market (September 02, 2024). *CESifo Working Paper*. 2024. No. 11410. ULR: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5032823.
4. World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work International Labour Office – Geneva: ILO, -2017. - URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_579893.pdf (18.12.2024 p.)

5. Hartley J., Jolevski F., Melo V., Moore B. The Labor Market Effects of Generative Artificial Intelligence. *European Economics: Labor & Social Conditions eJournal*. 2024. P. 1–13. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5136877.
6. Auer Raphael, Köpfer David, Švéda Josef. The Rise of Generative AI: Modelling Exposure, Substitution, and Inequality Effects on the US Labour Market (September 02, 2024). CESifo Working Paper No. 11410. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5032823.
7. Аналіз розривів у навичках і потреб бізнесу у робочій силі : звіт про результати дослідження ринку праці Львівської області – 2023. 128 с. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/pages/22139/reportstudyviv2023revua-1.pdf>.
8. Hrynkevych O., Levytska O., Baranyak I. Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy & Practice*. 2023. Vol. 15(1). P. 95–107. DOI: <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>.
9. Mulska O., Vasylytsiv T., Levytska O., Sabetska T., Stefanyshyn L. Development of Regional Labor Markets in Ukraine as a Tool to Regulate Internal Migration and Reduce Social Vulnerability. *Central European Management Journal*. T. 2022. No 30(4). P. 120–149. URL: <https://journals.kozminski.edu.pl/pub/7094>.
10. Varha N. I. Неформальна зайнятість населення: підходи до розуміння і визначення. *Науково-теоретичний альманах Грані*. 2017. Т. 20(6). С. 23–27. DOI: <https://doi.org/10.15421/171779>.
11. Орлик О. В. Неформальна зайнятість населення як фактор тінізації та економічної небезпеки. *Вісник соціально-економічних досліджень* : зб. наук. праць / за ред. М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2020. №1 (72). С. 164–177. URL: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2020/72/pdf/164-177.pdf>.
12. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*, 2024. (69). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-147>.
13. Гроттіан П. Майбутнє праці: нові концепції праці завтрашнього дня. *Deutschland*. 1999. № 6. С. 40.
14. Зайгер Х. Про майбутнє поняття праці. *Deutschland*. 1999. № 6. С. 45.
15. Злупко С., Радецький Й. Нові концепції праці та зайнятість населення В Україні // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. *Регулювання зайнятості та безробіття на регіональному ринку праці* / НАН України. ІРД ; редкол.: відп. ред. М. І. Долішній. Львів, 2000. Вип. XXVI. 240 с.
16. Садова У. Я. Праця і її роль у модернізації економіки та забезпеченні сталого розвитку суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного розвитку України. Модернізація економічного розвитку регіону* / НАН України. Ін-т регіон. досл. ; редкол.: відп. ред. В. С. Кравців. Львів, 2012. Вип. 4(96). С. 250–260.
17. Sadova U. Ya., Hrynkevych O. S. Higher education development in Ukraine and its regions in the context of the 21st century challenges. *Регіональна економіка*. 2018. №2. С. 55–68.
18. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів ХХІ століття: наукове видання / ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 110 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>.
19. Формування середовища освітньої міграції населення Карпатського регіону: підхід до оцінювання : методичні рекомендації / Л. К. Семів, У. Я. Садова, В. Я. Бідак ; ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України”; [наук. ред. Т. Г. Васильців]. Львів, 2019. 31 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190038.pdf>.

20. Державна програма переходу України на міжнародну систему обліку і статистики. Постанова Кабінету Міністрів України від 4.05.1993 р. № 326 (довідково: Про державну статистику (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]: Закон України № 2657-XI від 2 жовтня 1992 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2614-12/>).
21. Про впровадження щоквартальних обстежень домогосподарств з питань економічної активності населення : наказ Держкомстату України від 22.02.1999 № 75. Київ : Держкомстат України, 1999.
22. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV, станом на 20.01.2018 р. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
23. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення, затверджені наказом Держстату від 23.01.2013 № 16. Київ : Державна служба статистики України, 2013. 24 с. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0016832-13#Text>.
24. Економічна активність населення Львівської області: формальна та неформальна зайнятість / У. Я. Садова, О. С. Гринькевич, С. О. Матковський, Р. Т. Теслюк, О. О. Левицька, О. В. Махонюк ; заг. ред.: У. Я. Садова. Львів : ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України, 2017. 48 с. URL: <https://ipnu.ua/sites/default/files/2023/pages/22139/p20170801-2-ean.pdf>.
25. Зайнятість та безробіття населення / Держстат України (IV кв. 2023 р. URL: <https://stat.gov.ua/uk/releases/zaynyatist-ta-bezrobittya-naselennya>.
26. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. НІСС (19.08.2024). Київ : 2024. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-08/az_rinok-praci_i_24_16082024.pdf.
27. Рік війни: роботодавці успішно «відвоювали» 60% ринку праці та просуваються на схід. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2337/>.
28. Harry Farley, Sam Francis Savings targets could cost 10,000 civil service jobs// BBC (11 December 2024). URL: <https://www.bbc.com/news/articles/cdek2ygz8eo>.
29. Моніторинг основних подій в економіці України (червень 2024 р.) / Міністерство економіки України ; Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування (01.08.2024). URL: <https://me.gov.ua/view/75a56c2a-dfc6-467e-a5d0-ed32c7e9c33f>.
30. Експерименти щодо введення 4-х денного робочого тижня. Маркетинг та менеджмент у поліграфії (11.11.2024). URL: <https://printus.com.ua/article/read/8007>.

References

1. International Labour Office. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. Geneva. DOI: 10.54394/SNCP1637.
2. Ejuchegahi, A. Angwaomaodoko (2024, September 30). *Education economics: Evaluating policies to reduce the skill gap and improve educational outcomes*, 10, 10, 1001–1109. DOI: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5069151.
3. Auer, R., Köpfer, D., & Švéda, J. (2024, September 2). *The rise of generative AI: Modelling exposure, substitution, and inequality effects on the US labour market*. CESifo Working Paper No. 11410. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5032823.
4. World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work International Labour Office – Geneva: ILO, 017. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcom/m/%40publ/documents/publication/wcms_579893.pdf (18.12.2024 p.).

5. Hartley, J. S., Jolevski, F., Melo, V., & Moore, B. (2024, December 18). The labour market effects of generative artificial intelligence. *European Economics: Labour & Social Conditions eJournal*, 39 с. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5136877.
6. Auer, R., Köpfer, D., & Švéda, J. (2024, September 2). *The rise of generative AI: Modelling exposure, substitution, and inequality effects on the US labour market*. CESifo Working Paper No. 11410. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5032823.
7. Analiz rozryviv u navychkach i potreb biznesu u robochiiy syli. Zvit pro rezultaty doslidzhenya rynku praci Lvivskoi oblasti. [Analysis of skills gaps and business needs in the workforce. Report on the results of the labour market study of the Lviv region]. (2013). (Report No 13-23. 128.). OPLICH. Lvivske regionalne partnerstvo zaynyatosti. Retrieved from <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/pages/22139/reportstudyLviv2023revua-1.pdf> [in Ukrainian].
8. Hrynkevych, O., Levytska, O., & Baranyak, I. (2023). Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy & Practice*, 15(1), 95–107. DOI:10.1111/rsp3.12625.
9. Mulska, O., Vasylytsiv, T., Levytska, O., Sabetska, T., & Stefanyshyn, L. (2022). Development of regional labor markets in Ukraine as a tool to regulate internal migration and reduce social vulnerability. *Central European Management Journal*, 30(4), 120–149. Retrieved from <https://journals.kozminski.edu.pl/pub/7094>
10. Varha, N. I. (2017). Neformalna zanyatist naselenya: pidhodu do rozuminnya I vyznachennya. [Informal employment of the population: approaches to understanding and defining] *Naukovo-teoretichniy almanach. Grani*, 20(6), 23–27. DOI:10.15421/171779 [in Ukrainian].
11. Orlyk, O. (2020). Neformala zanyatist naselenya yak factor tinizacii ta ekonomichnoi nebezpeky [Informal employment of the population as a factor of shadowing and economic danger]. *Visnyk socialno-ekonomichnykh doslidzen*. 1(72), 164–177. Retrieved from <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2020/72/pdf/164-177.pdf> [in Ukrainian].
12. Kychko, I., Khomenko, I., & Pylypenko, Yu. (2024). Informal employment in Ukraine during martial law: Factors of influence and counteraction possibilities. *Economy and Society*, (69). DOI:10.32782/2524-0072/2024-69-147 [in Ukrainian].
13. Grottian, P. (1999). *The future of work: New concepts for tomorrow's labour. Deutschland*, (6), 40.
14. Zeiger, H. (1999). *About the future concept of work. Deutschland*, (6), 45.
15. Zlupko, S., & Radetskyi, Y. (2000). New concepts of labor and employment in Ukraine. In *Socio-economic research in the transition period: Regulation of employment and unemployment in the regional labor market* (Vol. XXVI, pp. 1–240). National Academy of Sciences of Ukraine, Institute for Regional Studies. [in Ukrainian].
16. Sadova, U. Ya. (2012). Labor and its role in economic modernization and sustainable development. In *Socio-economic problems of modern development of Ukraine: Economic modernization of the region* (Issue 4(96), pp. 250–260). National Academy of Sciences of Ukraine, Institute for Regional Studies. [in Ukrainian].
17. Sadova, U. Ya., & Hrynkevych, O. S. (2018). Higher education development in Ukraine and its regions in the context of 21st-century challenges. *Regional Economy*, (2), 55–68. [in English].
18. Sadova, U. Ya. (Ed.). (2019). *Ukrainian migration under global and national challenges of the 21st century*. Lviv. Retrieved from <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>
19. Semiv, L. K., Sadova, U. Ya., & Bidak, V. Ya. (2019). *Formation of the educational migration environment in the Carpathian region: An assessment approach (Methodological*

- recommendations*). Institute for Regional Studies, National Academy of Sciences of Ukraine. Retrieved from <http://ird.gov.ua/irdp/p20190038.pdf> [in Ukrainian].
20. Cabinet of Ministers of Ukraine (1993, May 4). *State program for Ukraine's transition to the international accounting and statistics system* (Resolution No. 326). Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2614-12/>.
 21. State Statistics Committee of Ukraine. (1999, February 22). *On the introduction of quarterly household surveys on economic activity* (Order No. 75). Kyiv.
 22. Verkhovna Rada of Ukraine. (1999, July 15). *On the subsistence minimum* (Law No. 966-XIV, as of January 20, 2018). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
 23. State Statistics Service of Ukraine. (2013). *Methodological provisions for determining informal employment* (Order No. 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0016832-13#Text>.
 24. Sadova, U. Ya., Hrynkevych, O. S., Matkovskiy, S. O., Tesliuk, R. T., Levytska, O. O., & Makhoniuk, O. V. (2017). *Economic activity of the population of Lviv region: Formal and informal employment* (U. Ya. Sadova, Ed.). Institute for Regional Studies, National Academy of Sciences of Ukraine. Retrieved from <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/pages/22139/p20170801-2-ean.pdf> [in Ukrainian].
 25. State Statistics Service of Ukraine. (2023, Q4). *Employment and unemployment of the population*. Retrieved from <https://stat.gov.ua/uk/releases/zaynyatist-ta-bezrobittya-naseleennya>.
 26. National Institute for Strategic Studies. (2024, August 19). *Key characteristics of the Ukrainian labour market in the first half of 2024*. Retrieved from https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-08/az_rinok-praci_i_24_16082024.pdf.
 27. Work.ua. (2023). *A year of war: Employers have successfully "reclaimed" 60% of the labour market and are advancing eastward*. Retrieved from <https://www.work.ua/news/ukraine/2337/>.
 28. Farley, H., & Francis, S. (2024, December 11). *Savings targets could cost 10,000 civil service jobs*. BBC News. Retrieved from: <https://www.bbc.com/news/articles/cdek2ygzz8eo>.
 29. Ministry of Economy of Ukraine, Department of Strategic Planning and Macroeconomic Forecasting. (2024, August 1). *Monitoring of key economic events in Ukraine (June 2024)*. Retrieved from <https://me.gov.ua/view/75a56c2a-dfc6-467e-a5d0-ed32c7e9c33f>.
 30. *Experiments on the introduction of a four-day workweek*. (2024, November 11). *Marketing and Management in Printing*. Retrieved from <https://printus.com.ua/article/read/8007>.

INFORMAL EMPLOYMENT AND EDUCATIONAL LABOR: CHALLENGES, TRENDS, PROSPECTS IN THE CONTEXT OF GLOBAL CHANGES IN THE LABOR MARKET

Uliana Sadova¹, Andriy Arterchuk²

^{1,2}*Lviv Polytechnic National University,
5 Mytropolyta Andreia Str. 4th NC, off. 10, Lviv, 79000*

¹*e-mail: uliana.y.sadova@lpnu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0930-5885>*

²*e-mail: andriy.o.arterchuk@lpnu.ua ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0826-2151>*

Abstract. The purpose of this article is to determine the features of the development of educational labor as a subtype of informal employment of the population with a set of tools for regulating the latter in the context of the post-war recovery of the Ukrainian economy. The study used methods of analysis and synthesis, comparing the general and specific features of informal employment and educational labor in the labor market. The results of the study showed that in Ukraine, the relevance of research on labor force employment problems is extremely high both from the standpoint of the post-war recovery of the state economy and the improvement of the methodological foundations for analyzing and evaluating new forms and models of organizing social and labor relations in general. The conclusion is that educational labor is an organic component of the concept of informal employment and can play a significant role in the post-war stabilization of the Ukrainian labor market and improving the well-being of labor service providers.

Key words: labor market, informal employment, labor force, educational work, wages, working hours.

Стаття надійшла до редакції 06.11.2024

Прийнята до друку 29.01.2025